



CAI  
HR  
-2004

## Unemployment Insurance

# Which benefit plan would best suit my situation?

In times of illness, pregnancy, care for a newborn or newly adopted child, injury, quarantine or unemployment, employees can receive benefits from the government's Unemployment Insurance (UI) program. However, employers often choose to set up their own benefit plans for their employees. These benefit plans can either replace or supplement UI benefits.

One option employers have is to set up a salary replacement plan for their employees. One consequence of some of these plans is the replacement of UI benefits which are normally paid to employees in times of illness or pregnancy. Another option employers have is to introduce a Supplemental Unemployment Benefit (SUB) plan for their employees. The purpose of a SUB plan is to supplement the government's Unemployment Insurance benefits during temporary periods of unemployment due to lack of work, illness, or training.

The two benefit plans, salary replacement and SUB, described in this information sheet, are arranged in a comparative chart format. Each outline briefly describes the criteria one must meet and the initial step one must take in order to implement a benefit plan.

This particular format allows employers to evaluate each plan and then determine which one is most appropriate for their needs.

Supplements to UI maternity or parental benefits do not require formal submission of a plan to the Commission. These amounts do not have to be deducted from UI benefits if, when combined with the claimant's UI benefits, the total amount does not exceed the claimant's normal weekly earnings, and does not reduce the claimant's accumulated sick leave, vacation leave, severance pay or any other accumulated credits.

### Salary Replacement Plans and the UI Premium Reduction Program

- Income protection for employees who are unable to work due to:
  - illness;
  - injury;
  - maternity.

- Weekly indemnity plans: benefits are paid each week.

- Cumulative plans: employees accumulate paid leave credits.

- This salary replacement plan can be set up by employers, or through a collective bargaining process, or be held by employee groups.

- If the employer wants to register such a plan for a UI premium reduction, the employer must submit an application form by September 30 for a reduction in the next year.

- If the plan submitted meets the requirements, employers may be eligible for reduced unemployment insurance premiums.

- The plan is generally financed by the employer and/or employees.

- Employers must return the portion of the reduction that belongs to employees. Their portion is 5/12 of the reduction allowed.

- Such salary replacement plans preclude the payment of UI sickness benefits.

- The benefits paid under such plans must be at least equal to UI benefits, that is, 55 per cent or more of normal weekly insurable earnings.

- New staff members must be eligible to receive benefits after working for three continuous months.

### Supplemental Unemployment Benefit (SUB) Plans

- This plan allows employers to supplement UI benefits for their employees who are unable to work due to:

- a temporary shortage of work;
- participation in a training program or course;
- illness, injury, quarantine;
- a combination of these reasons.

- SUB plans can be set up by employers, or through a collective bargaining process.

- To register it, an employer must submit a written request to Human Resources Development Canada.

- The plan must meet the conditions outlined to be recognized as a SUB plan.

- It is financed entirely by the employer.

- SUB payments are only supplementary to UI benefits; employees must apply and receive UI benefits, unless these are not payable because of the waiting period, insufficient weeks accumulated to qualify or eligibility has been exhausted.

- The weekly payments of the combined SUB and UI benefits, and any other earnings may amount to a maximum of 95 per cent of the employee's weekly earnings.

- Participating employees must not have a vested right to the benefits payable under the plan, unless the right to payments during a period of unemployment is specified in the plan.



3 1761 11557015 2

## Salary Replacement Plans and the UI Premium Reduction Program

■ To qualify for a premium reduction for the next year, the plan must have been put into operation sometime between January 1 and September 15. However, for any plans that become effective after January 15, prorated reductions may be granted according to the number of months the plan was in effect.

■ The reduction is allowed for only one year at a time. Each year the employer must again prove that the plan meets all requirements.

■ Salary replacement payments may be subject to income taxation and perhaps even Canada Pension Plan deductions. **Questions should be directed to your District Taxation Office.**

■ Employers may cover as many employees as they wish; however, employers only receive a premium reduction for those staff members who are covered under the approved plan.

## Supplemental Unemployment Benefit (SUB) Plans

■ The payments received by employees under the terms of the plan must not affect other payments such as guaranteed annual income, deferred income or severance payments.

■ We can approve that plan if it will be in effect for at least one year; approval can be given for five years.

■ After 5 years, the plan must be re-approved by us to ensure it still meets the necessary requirements.

■ SUB payments are not considered earnings; therefore, we will not deduct them from UI benefits.

■ SUB payments are subject to income taxation and perhaps even Canada Pension Plan deductions. **Questions should be directed to your District Taxation Office.**

■ Employers may cover as many employees as they wish.

If you have any suggestions for the Premium Reduction program or SUB program, please write to:

Office of the Commissioner (Employers)  
Human Resources Development Canada  
13th Floor, Phase IV  
140 Promenade du Portage  
Hull, Quebec  
K1A 0J9  
Telephone (819) 994-6202 or 994-6115

Additional information or the publications "Information on Supplemental Unemployment Benefits (SUB) Plans" (IN-071) or the "Guide to Employers – Unemployment Insurance Premium Reduction Program" (IN-112) can also be obtained from your nearest Canada Employment Centre.

Produced by Communications (Programs)  
Insurance  
Human Resources Development Canada

Printed in Canada

## Where to register your plan

To register your salary replacement plan and obtain a premium reduction, please complete an Initial application for premium reduction (EMP 2642). To obtain this form, visit your nearest Canada Employment Centre (CEC) or contact the Employer Registration Division mentioned below.

If you have any questions on the premium reduction program, please contact:

Human Resources Development Canada  
Employer Registration Division  
Nicolas Denys Building  
P.O. Box 11000  
Bathurst, New Brunswick  
E2A 4T5  
Telephone (toll free) 1-800-561-7923  
Facsimile 1-506-548-7473.

The Coverage and Premium Policy Division is authorized to evaluate SUB plans for Human Resources Development Canada. Please forward a copy of your plan or of your proposed plan and any request for information you may have to:

Human Resources Development Canada  
Coverage and Premium Policy Division  
11th Floor, Phase IV  
140 Promenade du Portage  
Hull, Quebec  
K1A 0J9  
Telephone (819) 994-2742  
Facsimile (819) 953-9381



Si vous avez des suggestions sur le Programme de réduction du taux de cotisation ou sur le programme de PSC, veuillez écrire à l'adresse suivante :

Bureau du Commissaire des employeurs  
Développement des ressources humaines Canada  
13<sup>e</sup> étage, Phase IV  
140, Promenade du Portage  
Hull (Québec)  
K1A 0J9

Tél. (819) 994-6202 ou 994-6115

Pour de plus amples renseignements ou pour obtenir les publications « Renseignements sur les Régimes de prestations (PSC) » (IN-017) ou « Guide de l'employeur – Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage » (IN-112), vous pouvez vous adresser au Centre d'emploi du Canada le plus près.

Préparé par Communications (Programmes)  
Assurance  
Développement des  
ressources humaines Canada

Imprimé au Canada

## Régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

■ Les versements reçus par les employés et employés aux termes du régime ne doivent pas influencer sur d'autres versements tels que la rétribution annuelle garantie, une rétribution différée ou une indemnité de départ.

■ On peut approuver le régime s'il est en vigueur pour au moins un an; l'approbation peut être accordée pour une période de cinq ans.

■ Arrivé à échéance, le régime doit être nouveau faire l'objet d'une révision.

■ Les prestations supplémentaires ne sont pas considérées comme une rémunération; par conséquent, on ne les déduira pas des prestations d'assurance-chômage.

■ Les prestations supplémentaires sont assujetties à l'impôt et parfois même au Régime de pensions du Canada. **Veuillez adresser vos questions au bureau de district de l'impôt.**

■ L'employeur peut offrir ce régime à autant d'employés et employés qu'il le désire.

## Régime d'assurance-salaire et Programme de réduction du taux de cotisation d'a.-c.

■ Pour que l'employeur soit admissible à une réduction de ses cotisations d'a.-c. pour l'année suivante, le régime doit avoir été mis en place entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 15 septembre. Donc, pour les régimes en vigueur après le 15 janvier, des réductions de cotisation peuvent être accordées selon le nombre de mois durant lesquels le régime est en vigueur.

■ La réduction n'est accordée que pour un an; à chaque année, l'employeur doit faire la preuve que son régime satisfait à toutes les exigences.

■ Les versements d'assurance-salaire peuvent être assujettis à l'impôt et parfois même au Régime de pensions du Canada. **Veuillez adresser vos questions au bureau de district de l'impôt.**

■ L'employeur peut offrir un régime d'assurance-salaire à autant d'employés qu'il le désire; toutefois, il ne sera admissible à une réduction de ses cotisations qu'à l'égard des membres de son personnel qui sont protégés par un régime approuvé.

## Où faire enregistrer votre régime

Pour faire enregistrer votre régime d'assurance-salaire en vue d'une réduction du taux de cotisation, veuillez remplir une Demande initiale de réduction du taux de cotisation (EMP 2642). Pour obtenir le formulaire, rendez-vous à un Centre d'emploi du Canada (CEC) ou communiquez avec la Division de l'enregistrement des employeurs sous mentionnée.

Pour toute question au sujet du Programme de réduction du taux de cotisation, veuillez communiquer avec :

Développement des  
ressources humaines Canada  
Division de l'enregistrement des employeurs  
C.P. 11000  
Edifice Nicolas-Denys  
Bathurst (Nouveau-Brunswick)  
E2A 4T5  
Téléphone (sans frais) 1-800-561-7923  
Télécopieur 1-506-548-7473.

Développement des  
ressources humaines Canada  
Division de la politique relative à l'assurance-chômage et aux cotisations  
11<sup>e</sup> étage, Phase IV  
140, Promenade du Portage  
Hull (Québec)  
K1A 0J9  
Téléphone (819) 994-2742  
Télécopieur (819) 953-9381





# Quel régime répond le mieux à mes besoins?

## Régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

- Protection des prestations d'assurance-chômage supplémentaires offertes par l'employeur aux employés et employées qui ne peuvent travailler en raison :
  - d'un arrêt temporaire de travail;
  - de la participation à un programme ou à un cours de formation;
  - d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine;
  - d'une combinaison de ces motifs.
- Le régime de PSC peut être mis en place à l'initiative même de l'employeur ou encore dans le cadre de la négociation de conventions collectives.
- Pour l'enregistrer, l'employeur doit soumettre une demande écrite à Développement des ressources humaines Canada.
- Le régime doit remplir les conditions indiquées pour être reconnu.
- Il est financé entièrement par l'employeur.

## Régime d'assurance-salaire et Programme de réduction du taux de cotisation d'a.-c.

- Protection de revenu pour les employés et employés qui ne peuvent travailler en raison :
  - de maladie;
  - de blessure;
  - de grossesse;
  - Régime d'indemnisation : les indemnités sont versées chaque semaine.
- Régime cumulé d'assurance-emploi et des crédits de congé
- Ce régime d'assurance-salaire peut être mis en place par l'employeur, dans le cadre de la négociation de conventions collectives, ou par un groupe d'employés.
- Si l'employeur veut enregistrer un tel régime pour faire réduire ses cotisations d'a.-c., il doit soumettre un formulaire de demande avant le 30 septembre pour une réduction dans la prochaine année.
- Si le régime présente satisfait aux exigences, l'employeur peut être admissible à une réduction des cotisations d'a.-c. qu'il doit verser.
- Le régime est financé généralement par l'employeur et/ou les employés.
- L'employeur doit retourner aux employés c'est-à-dire 5/12 de la réduction des cotisations qui lui est consentie.
- Ce régime d'assurance-salaire entraîne la suppression du versement des prestations de maladie de l'a.-c.

- Ces versements ne sont que supplémentaires aux prestations d'a.-c.; les employées et employés doivent donc d'abord demander et recevoir des prestations d'a.-c., sauf si celles-ci ne peuvent être reçues en raison du délai de carence, de l'insuffisance du nombre de semaines accumulées pour y être admissibles ou du fait qu'ils ou elles ont épuisé leur droit aux prestations d'a.-c.
- Les versements hebdomadaires combinés provenant, d'une part, du régime de prestations d'assurance-chômage, ne peuvent dépasser 95 pour cent de la rémunération hebdomadaire de l'employée ou employé.
- Par leur participation au régime, les travailleurs et travailleurs n'ont d'autre droit que celui de toucher des indemnités pendant la période fixée.
- Les nouveaux membres du personnel doivent être admissibles aux prestations après avoir travaillé de façon continue pendant trois mois.
- Les prestations du régime doivent au moins égaier les prestations d'a.-c., soit 55 pour cent ou plus de la rémunération assurée hebdomadaire normale.

Les travailleurs et les travailleurs qui doivent interrompre leur activité professionnelle pour cause de maladie, de grossesse, d'enfant nouvellement adopté, de blessure, de mise en quarantaine ou de chômage sont admissibles au Régime d'assurance-chômage (a.-c.) du gouvernement fédéral. Toutefois, en remplacement ou en complément de ce régime, ils peuvent participer à un régime d'assurance-salaire ou à un régime de prestations supplémentaires de chômage offert par leur employeur.

En effet, les employés ont la possibilité de mettre sur pied un régime d'assurance-emploi cumulé d'assurance-emploi et des crédits de congé. Une des conséquences de certains de ces régimes est de remplacer les prestations d'a.-c. versées normalement en cas de maladie ou de grossesse. Ils peuvent également, s'ils le désirent, mettre en place un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) qui s'ajoute aux prestations d'a.-c. du gouvernement au cours des périodes d'inactivité temporaires imputables au manque de travail, à la maladie ou à la formation.

Les deux régimes d'indemnisation, soit l'assurance-salaire et les PSC, sont présentés ci-après sous forme de tableau comparatif. On y décrit brièvement les critères imposés et les premières démarches à entreprendre pour mettre en œuvre un régime d'indemnisation. Cette présentation permet aux employeurs d'évaluer chaque régime et de savoir lequel répond davantage à leurs besoins particuliers.

Il n'est pas nécessaire de soumettre à l'approbation formelle de la Commission un régime qui prévoit un versement complémentaire aux prestations d'a.-c. de maternité ou parentales. Ces versements n'ont pas à être déduits des prestations si le versement complémentaire une fois ajouté aux prestations d'a.-c. n'exécède pas la rémunération hebdomadaire normale du prestataire, et si le versement complémentaire ne réduit pas les crédits accumulés de congé de maladie, de vacances, d'indemnité de départ ou tout autre crédit accumulé par le prestataire.